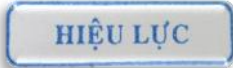


Soạn thảo	Xem xét	Phê duyệt	Đóng dấu
VIÊN Y MI	NGUYỄN THỊ KIM ANH	CHOU CHUN KAI	

CHÍNH SÁCH ĐỐI XỬ CÔNG BẰNG

CAM KẾT CHUNG

Công ty TNHH Jia Hsin cam kết một nơi làm việc AN TOÀN và TÔN TRỌNG cho tất cả CB-CNV.

Công ty cam kết không đối xử thiên vị hay thiên lệch với bất kỳ CB-CNV nào dựa trên các yếu tố như chủng tộc, màu da, giới tính, tuổi tác, nguồn gốc quốc gia, tôn giáo, khuynh hướng tình dục, giới tính danh tính hoặc biểu hiện, tình trạng hôn nhân, quyền công dân, khuyết tật, tình trạng tham gia các tổ chức đại diện người lao động, tình trạng HIV/AIDS hoặc bất kỳ yếu tố được bảo vệ hợp pháp nào khác.

Công ty TNHH Jia Hsin cam kết bảo đảm quyền bình đẳng giới với CB-CNV nữ - CB-CNV nam trong mọi lĩnh vực, tuyển dụng, bố trí sắp xếp việc làm, đào tạo, tiền lương, khen thưởng, thăng tiến, trả công lao động, các chế độ về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, điều kiện lao động, an toàn lao động, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, ốm đau, thai sản, các chế độ phúc lợi khác về vật chất và tinh thần.

Mỗi CB-CNV đều có quyền bảo vệ mình tránh khỏi tình trạng phân biệt đối xử.

1. CHÍNH SÁCH ĐỐI XỬ CÔNG BẰNG:

- 1.1 Tiêu chí tuyển dụng CB-CNV là dựa trên năng lực cá nhân, kinh nghiệm làm việc, kiến thức phù hợp và đáp ứng yêu cầu công việc.
- 1.2 Công ty không bắt buộc ứng viên phải khai các thông tin nhạy cảm để dẫn đến hành động phân biệt đối xử như giới tính, tôn giáo, việc tham gia tổ chức đại diện người lao động hay việc tham gia các đoàn thể, chính trị hay các thông tin nhạy cảm khác.
- 1.3 Không yêu cầu ứng viên nữ phải khai báo & nộp các kết quả kiểm tra về tình trạng mang thai hoặc tiến hành các phương pháp ngừa thai trong quá trình tuyển dụng hoặc lấy đó làm một điều kiện quyết định có tuyển dụng ứng viên đó hay không.
- 1.4 Không yêu cầu xét nghiệm HIV hoặc xuất trình kết quả xét nhiễm HIV đối với người ứng tuyển, không từ chối tuyển dụng vì lý do người ứng tuyển nhiễm HIV, ngoại trừ một số nghề trong danh mục Chính phủ quy định phải xét nhiễm HIV trước khi tuyển dụng.

Chính sách đối xử công bằng

- 1.5 Lương, phụ cấp, trợ cấp, tiền thưởng được chi trả dựa trên năng lực và mức độ hoàn thành công việc. Hệ thống thang lương phải thể hiện rõ tiêu chí áp bậc lương và tăng lương là dựa trên vị trí làm việc, kiến thức, tay nghề, kinh nghiệm, mức độ hoàn thành công việc, chất lượng công việc và tinh thần tuân thủ các quy định của công ty.
- 1.6 Khi xem xét đề xuất bố trí công việc tốt hơn, khen thưởng, kỷ luật hoặc thăng tiến, Chủ quản của bộ phận/phân xưởng phải công tâm. Không được phân biệt giới tính nam nữ trong lúc cân nhắc. Phải dựa trên năng lực và mức độ hoàn thành nhiệm vụ của nhân viên đó.
- 1.7 Nghiêm cấm CBQL các bộ phận/phân xưởng giới hạn quyền lợi, công việc và không xem xét đề xuất thăng tiến vì lý do CB-CNV có thai hay nuôi con nhỏ.
- 1.8 Nghiêm cấm CBQL lạm dụng quyền hạn của mình để đối xử không công bằng với nhân viên cấp dưới của mình do CB-CNV đó có sự khác biệt với mình về giới tính, tôn giáo, quan điểm chính trị, việc tham gia vào tổ chức đại diện người lao động hay vì hiềm khích cá nhân.
- 1.9 Nghiêm cấm CBQL thiên vị, dành sự đối xử ưu tiên cho người thân hoặc bạn bè thân thiết.
- 1.10 CB-CNV nào nhận thấy mình bị phân biệt đối xử vì lý do chủng tộc, tôn giáo, giới tính, quan điểm chính trị, thai nghén, khuyết tật, việc tham gia tổ chức đại diện người lao động ...hay các hành vi đối xử không công bằng khác thì có thể báo ngay với tổ chức đại diện người lao động hoặc các kênh giải đáp thắc mắc khiếu nại của công ty để có sự trợ giúp điều tra sự việc và được Ban TGD công ty có hướng giải quyết kịp thời.

2. LỊCH SỬ TÀI LIỆU:

- | | | |
|-----|-----------------------|------------|
| 2.1 | Ban hành lần đầu: | 15/12/2009 |
| 2.2 | Ban hành lần thứ hai: | 02/01/2015 |
| 2.3 | Ban hành lần thứ ba | 20/02/2019 |
| 2.4 | Ban hàng lần thứ tư: | 01/01/2021 |

Lần sửa	Hạng mục sửa đổi	Nội dung sửa đổi
4		Thay đổi theo luật lao động 2019 và nghị định 145/2020 ND-CP